

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Deskripsi Data Penelitian**

###### **a. Profil PT Astra Internasional - TSO Auto2000 Body and Paint**

PT Astra International Tbk didirikan di Jakarta pada tahun 1957 sebagai sebuah perusahaan perdagangan umum dengan nama Astra International Inc. Pada tahun 1990, telah dilakukan perubahan nama menjadi PT Astra International Tbk, dalam rangka penawaran umum perdana saham Perseroan kepada masyarakat, yang dilanjutkan dengan pencatatan saham Perseroan di Bursa Efek Indonesia dengan menggunakan ticket ASII. Nilai kapitalisasi pasar Astra pada akhir tahun 2021 adalah sebesar Rp231 triliun.

Sesuai anggaran dasar Perseroan, kegiatan usaha yang dapat dijalankan oleh Perusahaan mencakup perdagangan umum, perindustrian, pertambangan, pengangkutan, pertanian, pembangunan, jasa dan konsultasi. Hingga tahun 2022, Astra telah mengembangkan bisnisnya dengan menerapkan model bisnis yang berbasis sinergi dan terdiversifikasi pada tujuh segmen usaha, terdiri dari: Otomotif, Jasa Keuangan, Alat Berat, Pertambangan, Konstruksi & Energi, Agribisnis, Infrastruktur dan Logistik, Teknologi Informasi, dan Properti.

PT Astra Internasional Tbk merupakan Perusahaan bisnis terbesar di Indonesia yang dikelola melalui 270 anak perusahaan, ventura bersama dan entitas asosiasi, dengan didukung oleh 198.203 karyawan. Auto2000 merupakan jaringan dealer dan bengkel resmi Toyota terbesar di Indonesia. Di bawah naungan PT. Astra International Tbk., dan PT Toyota Astra Motor, Auto2000 memiliki sejarah panjang sejak kemunculannya di era 1980-an silam. Eksistensi Auto2000 sebagai layanan penjualan dan pemeliharaan Toyota telah sukses memberikan yang terbaik bagi pelanggan maupun bangsa.

Berawal dari jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, barulah pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Sejak saat itulah

PT.Astra International Toyota Sales Operation (AI-TSO) atau lebih dikenal sebagai Auto2000 menjadi salah satu anak perusahaan dari PT. Astra International, Tbk.

b. Visi dan Misi Perusahaan:

PT Astra Internasional Tbk – TSO Auto2000 Body and Paint memiliki visi dan misi, sebagai berikut:

1) Visi

Menjadi Dealer Toyota terbaik dan terandal di Indonesia melalui proses kelas dunia.

2) Misi

Membantu pelanggan menikmati mobilitasnya.

## 2. Karakteristik Responden

Data profil yang digunakan dalam penelitian di PT Astra Internasional Tbk – TSO Auto2000 BP Sunter Jakarta Utara ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa lama bekerja. Untuk keperluan pengambilan data sebagai bahan analisis dengan pertimbangan sampel sebanyak 121 orang karyawan, kemudian karyawan tersebut diberikan kuesioner dalam bentuk google form. Hal ini dimaksudkan agar dengan mengungkapkan identitas responden, pemahaman yang lebih mendalam mengenai latar belakang responden penelitian akan menjadi jelas, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih baik mengenai tanggapan yang diberikan oleh para responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

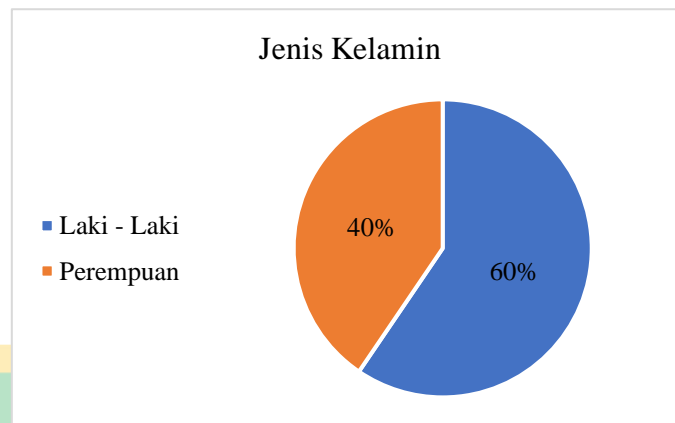
Berdasarkan hasil data kuesioner penelitian terhadap 121 orang karyawan pada Auto2000 BP Sunter Jakarta Utara, diketahui jumlah presentase mengenai jenis kelamin, sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki - Laki	72	60%
Perempuan	49	40%
Jumlah	121	100%

Sumber: Data diolah, 2024



Sumber: Data diolah, 2024

**Gambar 4.1**

**Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan pada hasil riset Tabel 4.1 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa 60% responden berjenis kelamin laki – laki, dan 40% responden berjenis kelamin Perempuan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jenis kelamin laki-laki merupakan mayoritas responden penelitian di Auto2000 BP Sunter Jakarta Utara.

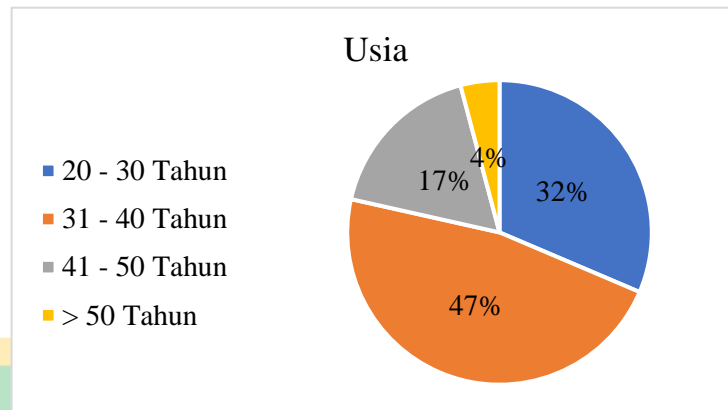
**b. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

Berdasarkan hasil data kuesioner penelitian terhadap 121 orang karyawan pada Auto2000 BP Sunter Jakarta Utara, diketahui jumlah presentase mengenai usia, sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20 - 30 Tahun	38	31%
31 - 40 Tahun	57	47%
41 - 50 Tahun	21	17%
> 50 Tahun	5	4%
Jumlah	121	100%

Sumber: data diolah, 2024



Sumber: Data diolah, 2024

**Gambar 4.2**

**Diagram Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan pada hasil riset Tabel 4.2 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa usia 20 – 30 tahun sebesar 31%, 31 – 40 tahun sebesar 47%, 41 – 50 tahun sebesar 17%, dan responden yang memiliki rentang usia >50 tahun sebesar 4%. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan karyawan Auto2000 BP Sunter Jakarta Utara yang merupakan responden penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 30 – 40 tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

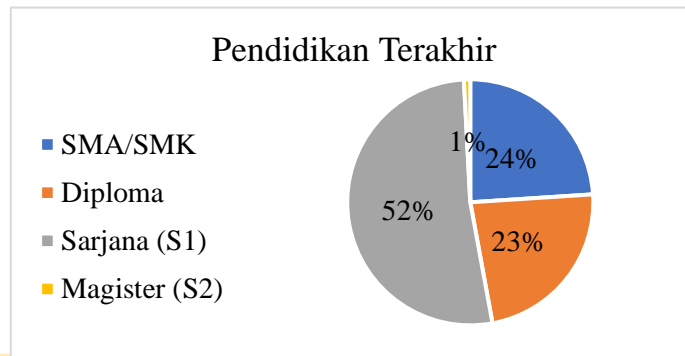
Berdasarkan hasil data kuesioner penelitian terhadap 121 orang karyawan pada Auto2000 BP Sunter Jakarta Utara, diketahui jumlah presentase mengenai usia, sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	29	24%
Diploma	28	23%
Sarjana (S1)	63	52%
Magister (S2)	1	1%
Jumlah	121	100%

Sumber: data diolah, 2024



Sumber: Data diolah, 2024

**Gambar 4.3**

### Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada hasil riset Tabel 4.3 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa responden karyawan Auto2000 BP Sunter Jakarta utara, diperoleh data karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 24%, karyawan yang berpendidikan terakhir Diploma sebesar 23%, karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebesar 52%, dan karyawan yang berpendidikan terakhir Magister sebesar 1%. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan karyawan Auto2000 BP Sunter Jakarta Utara yang merupakan responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1).

#### d. Karakteristik Berdasarkan Lama Masa Bekerja Responden

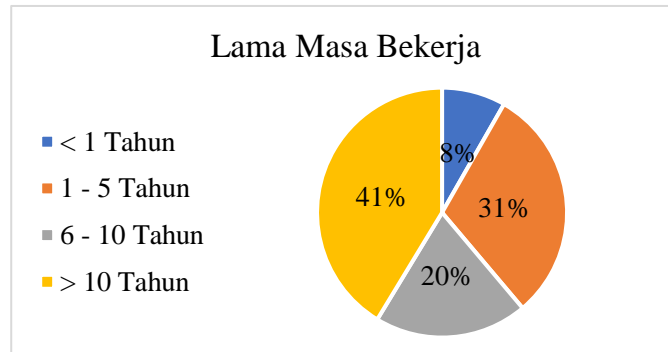
Berdasarkan hasil data kuesioner penelitian terhadap 121 orang karyawan pada Auto2000 BP Sunter Jakarta Utara, diketahui jumlah presentase mengenai lama masa bekerja, sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

### Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Masa Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 1 Tahun	10	8%
1 - 5 Tahun	37	31%
6 - 10 Tahun	24	20%
> 10 Tahun	50	41%
Jumlah	121	100%

Sumber: data diolah, 2024



Sumber: Data diolah, 2024

**Gambar 4.4**

### **Diagram Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja**

Berdasarkan pada hasil riset Tabel 4.4 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa 8% responden bekerja selama kurang dari setahun atau dibawah 1 tahun bekerja, 31% responden bekerja selama 1 – 5 tahun, 20% responden bekerja selama 6 – 10 tahun, dan 41% responden bekerja selama lebih dari 10 tahun bekerja.

### **3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian**

#### **a. Analisis Data Deskriptif**

Hasil uji statistik deskriptif digunakan untuk menghitung rata – rata pada pernyataan masing - masing variabel yang akan dijelaskan pada bagian ini. Variabel independen meliputi motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan berdasarkan tanggapan responden dan menggunakan metode perhitungan statistik dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 23.

#### **1) Deskriptif Data Variabel Motivasi Intrinsik**

Hasil analisa deskriptif terhadap variabel motivasi intrinsik (X1), di mana nilai rata – rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Average Mean Variabel Motivasi Instrinsik**

No.	Pernyataan	Mean
<b>Keberhasilan</b>		
1	Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya	4,52
2	Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik	4,46
<b>Penghargaan</b>		
3	Penghargaan dari Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan penuh semangat	4,36
4	Perusahaan memberikan penghargaan atau reward apabila saya bekerja dengan baik, dan melebihi target	4,16
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>		
5	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang membutuhkan saya untuk mempelajari hal baru	4,34
6	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan	4,07
<b>Tanggung Jawab</b>		
7	Saya menyukai pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab	4,32
8	Saya selalu mendorong diri saya untuk bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan	4,37
<b>Pengembangan</b>		
9	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang	4,36
10	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja	4,36
<b>Total Mean</b>		<b>39,16</b>
<b>Rata – Rata Mean</b>		<b>4,35</b>

Sumber: data diolah SPSS 23,2024

Berdasarkan pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi intrinsik adalah 4,35, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “setuju”. Dengan nilai 4,52, indikator keberhasilan memiliki nilai

rata-rata mean tertinggi, sedangkan indikator pekerjaan itu sendiri memiliki nilai rata-rata mean terendah yaitu 4,07.

## 2) Deskriptif Data Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisa deskriptif terhadap variabel disiplin kerja (X2), di mana nilai rata – rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Average Mean Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Mean
<b>Taat Terhadap Aturan Waktu</b>		
1	Saya selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu	4,08
2	Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik	4,52
<b>Taat Terhadap Peraturan Perusahaan</b>		
3	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan	4,43
4	Saya bekerja selalu hati-hati agar tidak terjadi kesalahan	4,59
<b>Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan</b>		
5	Saya selalu berpakaian dengan rapih serta mengenakan tanda pengenal pada saat bekerja	4,53
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan	4,59
<b>Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan</b>		
7	Datang tidak tepat waktu atau terlambat ke tempat kerja akan merugikan diri sendiri	4,58
8	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	4,41
<b>Total Mean</b>		<b>35,73</b>
<b>Rata – Rata Mean</b>		<b>4,47</b>

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan mengenai disiplin kerja adalah 4,47, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “setuju”. Dengan nilai 4,59, indikator taat terhadap peraturan Perusahaan, dan indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan memiliki nilai rata-



rata mean tertinggi, sedangkan indikator taat terhadap peraturan waktu memiliki nilai rata-rata mean terendah, yaitu, 4,08.

### 3) Deskriptif Data Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Hasil analisa deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X3), di mana nilai rata – rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Average Mean Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Pernyataan	Mean
<b>Pencahayaan</b>		
1	Saya merasa penerangan didalam kantor sudah memadai	4,22
2	Saya merasa nyaman dengan tingkat kecerahan pencahayaan di ruang kerja saya	4,38
<b>Sirkulasi Ruang Kerja</b>		
3	Udara di ruang kerja saya terasa segar dan tidak pengap	4,29
4	Ventilasi di ruang kerja saya berfungsi dengan baik	4,30
<b>Tata Letak Ruang</b>		
5	Tata letak meja dan peralatan di ruang kerja saya mendukung efisiensi dalam bekerja	4,25
6	Jarak antara meja dan peralatan di ruang kerja saya memadai untuk menghindari kepadatan yang mengganggu	4,23
<b>Dekorasi</b>		
7	Warna dan elemen dekorasi di ruang kerja saya menciptakan suasana yang positif	4,21
8	Dekorasi di ruang kerja saya menciptakan atmosfer yang menyenangkan dan mendukung produktivitas	4,22
<b>Kebisingan</b>		
9	Saya dapat dengan mudah berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa terganggu oleh kebisingan	3,91
10	Tingkat kebisingan di ruang kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	3,99
<b>Fasilitas</b>		
11	Fasilitas kesehatan dan keamanan di tempat kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan	4,27
12	Peralatan dan Fasilitas di tempat kerja saya dalam kondisi baik dan terawat dengan baik	4,24
<b>Total Mean</b>		<b>50,51</b>
<b>Rata – Rata Mean</b>		<b>4,21</b>

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik adalah 4,21, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “setuju”. Dengan nilai 4,38, indikator pencahayaan memiliki nilai rata-rata mean terbesar, sedangkan indikator kebisingan memiliki nilai rata-rata mean tersendah yaitu, 3,91.

#### 4) Deskriptif Data Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisa deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), di mana nilai rata – rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Average Mean Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Mean
<b>Kualitas</b>		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	4,45
2	Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4,54
<b>Kuantitas</b>		
3	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan SOP yang berlaku	4,49
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	4,44
<b>Ketetapan Waktu</b>		
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat	4,46
6	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	4,36
<b>Efektivitas</b>		
7	Saya berusaha menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	4,41
8	Saya berusaha menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif	4,42
<b>Kemandirian</b>		
9	Saya bertanggung jawab dengan hasil dari pekerjaan yang saya lakukan	4,52
10	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	4,43
<b>Total Mean</b>		<b>44,52</b>
<b>Rata – Rata Mean</b>		<b>4,45</b>

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan adalah 4,45, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “setuju”. Dengan nilai 4,54, indikator kualitas memiliki nilai rata-rata mean tertinggi, sedangkan indikator ketetapan waktu memiliki nilai rata-rata mean terendah, yaitu 4,36.

## b. Uji Intrumen

### 1) Uji Validitas

Uji validitas pada kajian ini menunjukkan sah atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Uji validitas penelitian ini membandingkan r-hitung dan r-tabel pada tingkat signifikan 0,05 untuk menentukan validitas suatu kuesioner dalam penelitian. Setiap pernyataan dianggap valid apabila r hitung melebihi r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Kajian ini diuji dengan mempergunakan r hitung 5% atau 0,05, dengan jumlah  $n = 119$ , maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,178$ .

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik**

Penyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.400	0.178	Valid
X1.2	0.526	0.178	Valid
X1.3	0.640	0.178	Valid
X1.4	0.705	0.178	Valid
X1.5	0.581	0.178	Valid
X1.6	0.581	0.178	Valid
X1.7	0.651	0.178	Valid
X1.8	0.651	0.178	Valid
X1.9	0.492	0.178	Valid
X1.10	0.462	0.178	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel motivasi intrinsik (X1) dinyatakan valid. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, maka dinyatakan valid karena semua pernyataan pada variabel motivasi intrinsik memiliki koefisien kolerasi yang lebih besar daripada r tabel.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.551	0.178	Valid
X2.2	0.625	0.178	Valid
X2.3	0.511	0.178	Valid
X2.4	0.513	0.178	Valid
X2.5	0.577	0.178	Valid
X2.6	0.652	0.178	Valid
X2.7	0.565	0.178	Valid
X2.8	0.639	0.178	Valid

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel, maka dinyatakan valid karena semua pernyataan pada variabel disiplin kerja memiliki koefisien kolerasi yang lebih besar daripada rtabel.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0.575	0.178	Valid
X3.2	0.708	0.178	Valid
X3.3	0.628	0.178	Valid
X3.4	0.610	0.178	Valid
X3.5	0.713	0.178	Valid
X3.6	0.744	0.178	Valid
X3.7	0.712	0.178	Valid
X3.8	0.801	0.178	Valid
X3.9	0.418	0.178	Valid
X3.10	0.599	0.178	Valid
X3.11	0.622	0.178	Valid
X3.12	0.703	0.178	Valid

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik (X3) dinyatakan valid. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel, maka dinyatakan valid karena semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien kolerasi yang lebih besar daripada rtabel.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0.778	0.178	Valid
Y2	0.671	0.178	Valid
Y3	0.786	0.178	Valid
Y4	0.673	0.178	Valid
Y5	0.722	0.178	Valid
Y6	0.801	0.178	Valid
Y7	0.781	0.178	Valid
Y8	0.752	0.178	Valid
Y9	0.676	0.178	Valid
Y10	0.586	0.178	Valid

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel, maka dinyatakan valid karena semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki koefisien kolerasi yang lebih besar daripada rtabel.

## 2) Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan apakah alat pengukur dapat diandalkan atau tidak. Sebuah penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,06

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, menggunakan rumus alpha. Pengujian reliabilitas masing-masing variabel menghasilkan data sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0.774	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.704	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0.871	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.898	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa hasil pengukuran pada koefisien Cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel ataupun valid.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan dimanfaatkan pada kajiannya. Data yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai sig lebih dari 0,05 dan jika lebih rendah dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 23:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90776537
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.048
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Artinya nilai signifikasinya  $> 0,05$ , maka hipotesis diterima karena data berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,10$  maka dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Ketika terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati dua arah atau lebih variabel independent

dalam model regresi, maka disebut sebagai multikolinieritas. Untuk mengetahui model regresi mengidentifikasi adanya kolerasi antara variabel independent, maka digunakan uji multikolinieritas. Model regresi yang baik dan layak ialah bebas dari multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.663	3.764		.442	.659		
	Motivasi Intrinsik	.208	.087	.181	2.392	.018	.685	1.460
	Disiplin Kerja	.616	.119	.410	5.191	.000	.627	1.595
	Lingkungan Kerja Fisik	.234	.059	.299	3.990	.000	.695	1.439

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada data diatas lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan data tersebut terbebas dari multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , dan terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan  $< 0,05$ . Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Spearman Rho:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

			Correlations				
			Unstandardized Residual	Motivasi Intrinsik	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.041	.117	.072	.717**
		Sig. (2-tailed)	.	.656	.203	.430	.000
		N	121	121	121	121	121
Motivasi Intrinsik		Correlation Coefficient	.041	1.000	.513**	.432**	.491**
		Sig. (2-tailed)	.656	.	.000	.000	.000
		N	121	121	121	121	121
Disiplin Kerja		Correlation Coefficient	.117	.513**	1.000	.519**	.657**
		Sig. (2-tailed)	.203	.000	.	.000	.000
		N	121	121	121	121	121
Lingkungan Kerja Fisik		Correlation Coefficient	.072	.432**	.519**	1.000	.589**
		Sig. (2-tailed)	.430	.000	.000	.	.000
		N	121	121	121	121	121
Kinerja Karyawan		Correlation Coefficient	.717**	.491**	.657**	.589**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
		N	121	121	121	121	121

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji spearman rho memiliki nilai signifikan keseluruhan variabel lebih dari 0,05. Hasil ini menunjukkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Autokolerasi

Autokolerasi dimanfaatkan untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi antara variabel pengganggu ( $e_i$ ) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya ( $e_{t-1}$ ). Uji kolerasi dapat dibuktikan dengan menggunakan uji *Run Test*. Uji *Run Test* digunakan untuk menguji apakah residual terdapat kolerasi yang tinggi atau tidak. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka, data terbebas dari autokolerasi. Berikut hasil uji autokolerasi menggunakan uji *Run Test*:



**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Autokolerasi**

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.13555
Cases < Test Value	60
Cases >= Test Value	61
Total Cases	121
Number of Runs	69
Z	1.370
Asymp. Sig. (2-tailed)	.171

a. Median

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa hasil pengujian autokolerasi dengan menggunakan uji run test memiliki nilai signifikan sebesar 0,171. Hasil ini menunjukkan tidak terjadi autokolerasi karena nilai memiliki nilai signifikan sebesar  $0.171 > 0,05$ .

d. Uji Kelayakan Model

1) Uji F

Pengujian dengan uji F akan menunjukkan apakah model fit atau tidak dengan data, langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian, yaitu:

$H_0$  : Model fit dengan data

$H_1$  : Model tidak fit dengan data

Jika hasil pengolahan uji F menghasilkan tingkat signifikan  $< 0,05$  atau 5%, maka hipotesis nol diterima atau data variabel fit dengan data. Berikut hasil uji F (uji simultan):

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201.537	3	400.512	46.185	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1014.612	117	8.672		
	Total	2216.149	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas, bisa dilihat bahwa nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 46,185. Maka dari itu, hasil penelitian untuk pengujian F (Anova) ini telah memenuhi kriteria yaitu  $F_{hitung} = 46,185 > F_{tabel} = 2,68$  dan nilai signifikansi =  $0,000 < sig.0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima atau data variabel fit dengan data.

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.530	2.945

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,530 atau sama dengan 53%. Artinya, 53% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi

intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan, sisanya 47% dijelaskan ataupun diterangkan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu bentuk analisis yang membahas sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebas adalah motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Untuk menghitung koefisien regresi pada penelitian ini menggunakan program SPSS 23. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

**Tabel 4.20**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.663	3.764		.442	.659
	Motivasi Intrinsik	.208	.087	.181	2.392	.018
	Disiplin Kerja	.616	.119	.410	5.191	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.234	.059	.299	3.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang mengacu pada tabel 4.20 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = 0,181 MI + 0,410 DK + 0,299 LK$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

MI = Motivasi Intrinsik

DK = Disiplin Kerja

LK = Lingkungan Kerja Fisik

Penjelasan dari persamaan diatas tersebut ialah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel motivasi intrinsik terdapat implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,181 terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel motivasi intrinsik meningkat 1% maka, variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,181 atau 18,1% dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tetap.
- 2) Pada variabel disiplin kerja terdapat implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,410 terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel motivasi intrinsik meningkat 1% maka, variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,410 atau 41,0% dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tetap.
- 3) Pada variabel lingkungan kerja fisik terdapat implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,229 terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel motivasi intrinsik meningkat 1% maka, variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,229 atau 22,9% dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tetap.

f. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah pengujian hipotesis secara parsial atau uji t:

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.663	3.764		.442	.659		
Motivasi Intrinsik	.208	.087	.181	2.392	.018	.685	1.460
Disiplin Kerja	.616	.119	.410	5.191	.000	.627	1.595
Lingkungan Kerja Fisik	.234	.059	.299	3.990	.000	.695	1.439

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.21 diatas, maka dapat disimpulkan hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi intrinsik (X1) menghasilkan t hitung sebesar 2,392 dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan nilai t tabel dengan df 117 dan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98. Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan  $t_{hitung} = 2,392 > t_{tabel} = 1,98$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) menghasilkan t hitung sebesar 5,191 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t tabel dengan df 117 dan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98. Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan  $t_{hitung} = 5,191 > t_{tabel} = 1,98$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel lingkungan kerja fisik (X3) menghasilkan t hitung sebesar 3,990 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t tabel dengan df 117 dan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98. Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan  $t_{hitung} = 3,990 > t_{tabel} = 1,98$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dapat menunjukkan bahwa pada motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Auto2000 BP Sunter. Dalam mengelolah sebuah Perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja. Menurut Cik et al., (2023) motivasi merupakan kondisi kepribadian yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik, di mana yang secara langsung tertanam dari dalam diri karyawan (Kusuma & Kurniawan, 2023). Motivasi

intrinsik merupakan suatu tindakan atau dorongan untuk berupaya semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan di mana dipengaruhi oleh kemampuan diri untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu, sehingga secara tidak langsung juga mempengaruhi performa kinerja individu yang akan berdampak kepada hasil kerja seseorang dan memudahkan Perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang atau karyawan. Tingginya motivasi kerja akan berdampak baik dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada motivasi intrinsik terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji antara kedua variabel tersebut melalui uji parsial (uji t) yang menghasilkan t hitung sebesar  $2,392 > 1,98$  dan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000 BP Sunter.

Selain itu, penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniyanti et al., (2023) motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah. Pada penelitian yang dilakukan Gede Vania Utami et al. (2021), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dapat menunjukkan bahwa pada disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Auto2000 BP Sunter. Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Disiplin kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang mereka terima. Sebab, kinerja yang tinggi dapat dicapai jika para

karyawan dan para manajemen menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi (Suhaila et al., 2021).

Berdasarkan hasil pengujian pada disiplin kerja terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji antara kedua variabel tersebut melalui uji parsial (uji t) yang menghasilkan t hitung sebesar  $5,191 > 1,98$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000 BP Sunter. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan di Auto2000 BP Sunter maka, semakin baik pula kinerja karyawannya.

Selain itu, penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjaya, (2021), disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. Pada penelitian yang dilakukan (Awaloedin et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X

### **3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dapat menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Auto2000 BP Sunter. Kinerja seseorang sangat bergantung pada lingkungan kerja fisiknya. Tempat kerja yang sehat secara fisik dan terawat dengan baik akan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas mereka sesuai jadwal, dengan hasil yang terbaik. Kinerja dan produktivitas karyawan secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik mereka sehinggameningkatkan kinerja perusahaan (Oktariani et al., 2023).

Berdasarkan hasil pengujian pada lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji antara kedua variabel tersebut melalui uji parsial (uji t) yang menghasilkan t hitung sebesar  $3,990 > 1,98$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000 BP Sunter.

Selain itu, penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halim & Meliza (2020), lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan. Pada penelitian yang dilakukan Sopian & Rismawati (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan.

